

Salário mínimo de R\$ 1.621,00 já impacta pagamentos feitos em fevereiro

Reajuste não é automático no eSocial e erro pode gerar encargos incorretos

Entrou em vigor em 1º de janeiro de 2026 o novo valor do salário mínimo federal, fixado em R\$ 1.621,00. O reajuste, definido por decreto presidencial, representa um aumento de 6,79%, equivalente a R\$ 103,00, em relação ao piso anterior de R\$ 1.518,00. Apesar da vigência ser janeiro, o impacto prático ocorre agora em fevereiro, quando é realizado o pagamento do salário referente ao mês de janeiro. Diante disso, empregadores, especialmente os domésticos, precisam redobrar a atenção para evitar erros no eSocial e a geração incorreta de encargos.

“O maior problema é que muitos empregadores acreditam que o sistema faz essa correção sozinho, o que não é verdade. O salário que deverá ser pago até o dia 07 de fevereiro já precisa estar ajustado para R\$ 1.621,00, caso contrário o empregador fica irregular”, alerta Mario Avelino, presidente da Doméstica Legal. O novo valor segue a política de valorização do salário mínimo, que combina a inflação medida pelo



INPC com o crescimento do PIB, garantindo ganho real ao trabalhador.

O salário referente ao mês de janeiro de 2026, pago até o dia sete de fevereiro, já deve considerar o novo piso nacional. Qualquer pagamento abaixo de R\$ 1.621,00, para uma carga horária de 44 horas semanais configura irregularidade trabalhista. No eSocial, a Guia DAE, com vencimento em fevereiro, deve ser calculada com base no novo salário mínimo. No entanto, o sistema não realiza o reajuste automaticamente.

“O empregador precisa entrar no eSocial e alterar manualmente o valor do salário. Se isso não for feito,

INSS, FGTS e demais encargos serão gerados com base no valor antigo, o que pode resultar em multas e passivos trabalhistas”, explica Mario Avelino.

Embora o salário mínimo federal seja aplicado na maior parte do país, alguns estados possuem pisos salariais regionais, geralmente superiores ao valor nacional. É o caso de São Paulo (R\$ 1.804,00 ou conforme o Acordo Coletivo, se o empregador seguir), Rio de Janeiro (R\$ 1.621,00), Paraná (R\$ 2.057,59), Santa Catarina (R\$ 1.730,00) e Rio Grande do Sul (R\$ 1.789,04). Nesses estados, o empregador doméstico deve seguir o valor definido na legislação estadual,

assim que a tabela oficial for publicada.

No caso de férias gozadas em janeiro de 2026, se o pagamento antecipado tiver sido feito com base no valor antigo, o empregador deverá pagar a diferença salarial no fechamento da folha de janeiro, até 7 de fevereiro de 2026. Caso tenha feito a rescisão a partir de primeiro de janeiro com o salário inferior, deverá fazer um Rescisão de diferença.

“Para empregados que já recebem acima do mínimo, não há obrigação legal de reajuste. Ainda assim, recomendo aplicar ao menos a correção inflacionária, como forma de preservar o poder de compra e valorizar o trabalhador. No caso do Rio de Janeiro, o primeiro a ter piso salarial próprio em a partir de 2001, o valor não muda desde 2019, se mantendo de acordo com o salário mínimo, o que é ruim para a categoria.”, diz Avelino. A alteração salarial deve ser registrada tanto na Carteira de Trabalho física, na seção “Alterações de Salário”, quanto na Carteira de Trabalho Digital, por meio do eSocial.

Quais indústrias vão impulsionar a economia brasileira nos próximos anos?

Infraestrutura, inovação tecnológica e integração global aceleram mudanças no mercado e na formação profissional. O Brasil está vivendo um momento de transição econômica, em que a reindustrialização desponta como um dos principais movimentos capazes de redefinir o mercado de trabalho nos próximos anos, representando ao mesmo tempo um grande desafio e uma importante oportunidade. Com a modernização das empresas e a adoção de novas tecnologias e processos inovadores, passa a ser exigido um novo perfil de formação profissional, alinhado às demandas desse futuro nada distante.

Um exemplo claro desse movimento é a chegada dos trens chineses, que irão conectar diversas regiões do país. Além de representar um investimento expressivo em infraestrutura, essa iniciativa provoca mudanças significativas na logística e na cadeia produtiva, abrindo espaço para o crescimento dos mercados de transportes, automação e de setores complementares, como robótica e inteligência artificial, setores diretamente ligados à inovação e à eficiência industrial.

Outro reflexo relevante dessa transformação é a criação do Centro Interdisciplinar de Estudos Brasil-China da Unicamp que também reflete a importância da globalização no setor industrial, com um compartilhamento de estudos em inovações tecnológicas e metodológicas. Isso abre espaço para a introdução de novas indústrias, como aquelas voltadas para a sustentabilidade, economia circular e biotecnologia, por exemplo.

A interconexão entre países e continentes gerará novas necessidades no mercado de trabalho e, consequentemente, exigirá que os profissionais se atualizem e adquiram competências diversas e avançadas. A educação profissional, nesse contexto, se torna um pilar indispensável. No entanto, não se trata apenas de ensinar uma habilidade técnica isolada, mas de proporcionar uma formação que prepare os profissionais para se adaptar rapidamente a inovações que surgem de forma acelerada.

“O ensino profissional, principalmente na área tecnológica, deve se alinhar com as demandas do



futuro, incorporando disciplinas voltadas para tecnologias emergentes, como Inteligência Artificial, Big Data, e Internet das Coisas (IoT), com uma visão holística do futuro”, explica Marco Giroto, fundador da SuperGeeks, rede de escolas de IA, Tecnologia e Competências do Futuro para todas as idades.

Mais do que treinamentos focados em setores específicos, os profissionais do futuro precisarão desenvolver competências multifacetadas, como resolução criativa de problemas, capacidade de adaptação rápida e mentalidade inovadora. As novas manufaturas exigirão pessoas ágeis, com forte capacidade de aprendizado contínuo e prontas para lidar com mudanças constantes.

“Esse movimento de adaptação envolve não só a criação de novas oportunidades de aprendizado, mas também a transformação das metodologias de ensino, com o uso de novas plataformas e ferramentas que tornem o conhecimento mais acessível, dinâmico e conectado à realidade do mercado”, complementa Giroto.

A transformação da educação profissional vai além das metodologias de ensino, exigindo um novo olhar sobre o perfil dos profissionais demandados pelo novo caminho que se desenha: pessoas que não sejam apenas qualificadas tecnicamente, mas que possuam visão integradora, compreendam o impacto das novas tecnologias em diferentes setores e saibam aplicar seus conhecimentos de forma inovadora.

Liderança por desapego: a lição multicultural que falta ao executivo brasileiro

Gustavo Hoffmann (*)

Costumo dizer que a liderança global é um exercício constante de desapego: desapego a verdades absolutas, a zonas de conforto e a modelos de gestão que funcionaram no passado

Em mais de 20 anos de carreira, notei que as respostas mais criativas emergem quando somos expostos a realidades que desafiam nossos referenciais.

No Brasil, somos treinados para sermos resilientes diante da incerteza. Tornamo-nos especialistas em navegar no “caos” político-econômico, apagar incêndios e gerir crises de curto prazo. O problema é que essa resiliência, muitas vezes, nos aprisiona. Focamos tanto em sobreviver à próxima turbulência que perdemos a capacidade de enxergar a transformação estrutural que acontece lá fora.

O líder brasileiro olha para a complexidade tributária, o “Custo Brasil” e a instabilidade política e reage. O líder global olha para os mesmos desafios e pergunta: “E se isso não fosse uma barreira, mas um dado de realidade contornável?”.

Essa mudança de perspectiva é o que chamo de “liderança por desapego”. Não é sobre abandonar o planejamento, mas sobre se desapegar da ideia de que o nosso “jeito” de fazer negócios é o único. Em Singapura, aprendi o valor de um planejamento estratégico aliado à execução impecável. Na Índia, vi de perto como a escassez estimula a inovação. No Japão, entendi que a integração entre universidade e setor produtivo é um motor de transformação. No México, percebi que a humildade e a colaboração são forças competitivas. Em Cambridge, convivendo com professores de Harvard e do MIT, confirmei que a excelência nasce da inquietação.

Nenhum desses modelos é perfeito, mas a combinação deles cria um repertório mental que nos permite parar de reagir e começar

a construir. O executivo que só conhece a realidade brasileira pode ser um ótimo gestor de crises. O executivo que entende como um indiano inova com recursos mínimos, como um mexicano constrói alianças e como um singapurense planeja para 30 anos, torna-se um estrategista.

É essa mentalidade que buscamos fomentar na SKEMA Business School. Acompanhamos executivos em nosso Global Executive MBA que, ao longo de módulos realizados em diferentes continentes, são desafiados a repensar seus próprios modelos mentais. Em cada contexto, surgem novas formas de negociar, de comunicar e de liderar. O aprendizado mais valioso não vem das teorias de gestão, mas das conversas com colegas que enxergam o mundo por lentes completamente diferentes.

O mesmo acontece com os estudantes do curso de Administração (Global BBA), que vivem e estudam em países com culturas e idiomas distintos. Acompanhei de perto jovens que passaram um ano na China e voltaram transformados – mais resilientes, sim, mas principalmente mais adaptáveis e abertos. Enfrentar o desconhecido não é apenas um diferencial acadêmico, mas um laboratório vivo de liderança global.

Em tempos de incerteza, o mercado não valoriza mais o executivo que tem todas as respostas, mas aquele que sabe fazer perguntas diferentes. Para o líder brasileiro, a pergunta mais urgente talvez seja: “A quais verdades sobre o meu negócio e sobre o Brasil eu preciso me desapegar para crescer de verdade?”.

Liderar em um mundo incerto exige mais do que técnica. Exige visão de futuro, empatia e a capacidade de aprender, desaprender e reaprender. Como bem disse Alvin Toffler, “o alfabeto do século XXI não será aquele que não sabe ler e escrever, mas aquele que não consegue aprender, desaprender e reaprender”.

(*) Diretor da SKEMA Business School no Brasil.

